



FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FATECS
CURSO: ADMINISTRAÇÃO
ÁREA: RECURSOS HUMANOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS
FUNCIONÁRIOS DA SECRETARIA DE APOIO DE UMA INSTITUIÇÃO DE
ENSINO QUANTO AOS FATORES INTERVENIENTES NA QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO**

ALUNA: KARINA PORTUGAL FIGUEIREDO

RA: 20703725

PROFESSOR ORIENTADOR, M.Sc:

HOMERO REIS

Brasília/DF, novembro de 2009.

ALUNA: KARINA PORTUGAL FIGUEIREDO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS
FUNCIONÁRIOS DA SECRETARIA DE APOIO DE UMA INSTITUIÇÃO DE
ENSINO QUANTO AOS FATORES INTERVENIENTES NA QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO**

Monografia apresentada como requisito
para graduação do curso de
Administração do UniCEUB – Centro
Universitário de Brasília.

Professor Orientador M.Sc: Homero Reis

Brasília/DF, novembro de 2009.

KARINA PORTUGAL FIGUEIREDO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS
FUNCIONÁRIOS DA SECRETARIA DE APOIO DE UMA INSTITUIÇÃO DE
ENSINO QUANTO AOS FATORES INTERVENIENTES NA QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO**

Monografia apresentada como requisito
para graduação do curso de
Administração do UniCEUB – Centro
Universitário de Brasília.

Professor Orientador M.Sc: Homero Reis

Banca examinadora:

Prof.(a): Homero Reis; M.Sc
Orientador

Prof(a).:
Examinador(a)

Prof(a).:
Examinador(a)

Brasília/DF, _____ de _____ de 2009

Dedico a presente Monografia, inicialmente a Deus por ter me abençoado diante das dificuldades.

Aos meus pais, **Luciana Portugal e Roberto Pimentel**, que mesmo longe me apoiaram e me ensinaram a nunca desistir de meus objetivos.

Aos meus irmãos, **Kamyla Portugal e Rubens Figueiredo**, pelo constante carinho, apoio e espírito de união;

A minha tia **Thelma de Oliveira** por ter me dado a oportunidade de realizar a minha graduação e pelo incansável apoio;

Ao meu namorado **Rômulo Fagundes** pelo constante amor dedicado nesta união;

E ao professor **Homero Reis, M.Sc**, pela dedicação e contribuição na elaboração deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Ao ser maior, Deus, por ter concedido, a cada dia, forças para vencer todos os obstáculos;

Ao professor, Homero Reis, M.Sc pela constante dedicação, profissionalismo, comprometimento e paciência na finalização desta monografia;

Aos meus pais e irmãos que mesmo distante, nunca deixaram de me apoiar e que não mediram valores, esforços para que eu alcançasse com êxito esta etapa da minha vida;

Ao meu namorado Rômulo Fagundes e minha tia Thelma de Oliveira pela compreensão, carinho e companheirismo;

Aos meus amigos e amigas da faculdade, trabalho e da cidade de Cuiabá pela compreensão, apoio, carinho, paciência e amizade presentes não só nesta fase da minha vida como em tantos outros momentos.

RESUMO

A Qualidade de vida no trabalho (QVT) é um tema que vem ganhando lugar no meio corporativo. Por isso, a presente monografia busca identificar a percepção dos colaboradores da Secretaria de Apoio de uma instituição de ensino superior quanto aos fatores intervenientes na qualidade de vida no trabalho. Com base na avaliação e análise dos dados, a instituição fará deste estudo um instrumento importante para melhorar seus resultados e proporcionar uma excelente qualidade de vida aos funcionários. Para que essa finalidade seja atingida, foi realizada uma pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho, onde foi utilizado um questionário estruturado baseado no modelo de Walton. Como desenvolvimento deste estudo foram ressaltados um breve histórico sobre QVT, conceitos, os principais modelos de QVT, a importância da QVT para as organizações e colaboradores. Posteriormente, foram apresentados os resultados em tabela e gráficos e em seguida, realizado o penúltimo tópico, ou seja, a discussão dos dados obtidos com a fundamentação teórica. Por fim, a conclusão com as informações mais relevantes desta pesquisa e os aspectos que necessitam ser aprimorados para melhorar a qualidade de vida dos colaboradores da Instituição.

Palavras-Chaves: Qualidade de vida no trabalho, percepção, colaboradores,

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Definições evolutivas da QVT na visão de Nadler & Lawler.....	51
Quadro 2- Modelo de Walton (1973).....	52
Quadro 3- Modelo de Westley	53
Quadro 4- Modelo de Werther e Davis (1938).....	53

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	09
1. INTRODUÇÃO	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1 <i>Breve Histórico sobre QVT.....</i>	<i>13</i>
2.2 <i>Definição do conceito sobre QVT.....</i>	<i>14</i>
2.3 <i>Modelos sobre Qualidade de Vida no Trabalho</i>	<i>15</i>
2.4 <i>A importância da Qualidade de Vida no trabalho para as organizações e colaboradores.....</i>	<i>22</i>
3. METODOLOGIA	24
4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	25
4.1 <i>Perfil dos Participantes.....</i>	<i>25</i>
4.2 <i>Fatores intervenientes na QVT.....</i>	<i>29</i>
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS.....	44
ANEXO A: Questionário.....	45
ANEXO B: Aspectos positivos e negativos gerados pelos programas de QVT	50

APRESENTAÇÃO

Esta monografia é um trabalho científico que se constitui de um assunto específico e um único problema. O trabalho foi elaborado com base em livros e artigos científicos para comprovar ou não a questão-problema. Este estudo foi solicitado como requisito para a graduação do curso de Administração do UNICEUB. Por isso, com o intuito de atingir com êxito este objetivo, esta monografia foi realizada para identificar a percepção dos colaboradores da secretaria de apoio quanto aos fatores intervenientes na qualidade de vida no trabalho.

Para melhor entendimento sobre o tema, foi abordado neste estudo um breve histórico sobre QVT, bem como conceitos, modelos de QVT destacando-se principalmente o modelo de Walton e a importância da QVT para os colaboradores e organizações para demonstrar o quanto este assunto é relevante, principalmente para aquelas organizações que anseiam se manter no mercado que se encontra cada vez mais competitivo. Afinal, para alcançar melhores resultados, é preciso tratar os funcionários como prioridade, pois são estes que proporcionarão clientes mais felizes e satisfeitos, além de acarretar benefícios para a empresa.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa um lugar muito importante na vida do ser humano. Ou seja, quase todos os indivíduos trabalham e passam o maior tempo de suas vidas em um ambiente de trabalho. (RODRIGUES, 2001).

Rodrigues (2001) menciona que o trabalho era discernido de forma pejorativa, algo indesejado, uma obrigação para se sobreviver. Nos dias modernos, o trabalho é visto pelas pessoas de maneira positiva, algo que dá rumo à vida, eleva status, define personalidade e que proporciona realização pessoal e profissional.

O mundo empresarial, então reconheceu que para sobreviver em um mercado cada vez mais acirrado é necessário oferecer aos seus colaboradores condições adequadas e favoráveis, bem como ambiente físico seguro e saudável, entre outras, para que possam desenvolver seu potencial e sua criatividade e proporcionar melhores resultados para a organização.

Por esse motivo, a QVT é um tema que vem ganhando espaço e despertando interesse do meio corporativo, por ser uma prática que proporciona aumento do comprometimento e produtividade do funcionário, além de reduzir custos operacionais e de agregar um diferencial competitivo.

Segundo Fernandes (1996), a QVT é um fator de grande preocupação para todas aquelas organizações que desejam se tornar altamente competitivas e diferenciadas. Não só as empresas, mas a sociedade reconhece a importância do ser humano para o sucesso empresarial.

Investir em QVT é atrair e reter os melhores talentos, pois quando os colaboradores percebem que são valorizados e que a empresa se preocupa com o seu bem-estar, eles vestem a camisa da empresa, estimam a imagem organizacional e conseqüentemente proporcionam benefícios para a corporação.

Siegel e Santos (2006) mencionam que toda empresa busca a obtenção de lucro. Mas para isso é necessário ofertar produtos e serviços de qualidade que atendam os desejos e necessidades dos clientes, que estão cada vez mais exigentes. Entretanto, somente isso não basta, é essencial agregar mais um diferencial que as particularize das demais, ou seja, é preciso contar com colaboradores comprometidos, capacitados e motivados com suas funções e com a própria empresa para que os objetivos sejam atingidos com sucesso.

Ackermann (2006) cita que as empresas que investem na qualidade de vida de seus funcionários, ou seja, em um ambiente de trabalho diferenciado e qualificado, entre outros, fazem com que se sintam mais valorizados e respeitados e conseqüentemente apresentem índice maior de resultado e comprometimento do que aqueles que não possuem esse ambiente.

O problema desta monografia busca conhecer “Qual é a percepção dos colaboradores da Secretaria de Apoio de uma instituição de ensino superior quanto aos fatores intervenientes na qualidade de vida no trabalho”.

O objetivo geral desta monografia busca identificar a percepção dos colaboradores da Secretaria de Apoio de uma instituição de ensino superior quanto aos fatores intervenientes na qualidade de vida no trabalho. Os objetivos específicos são: Levantar o posicionamento do colaborador quanto aos fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho; Identificar aspectos que necessitam ser aperfeiçoados para promover a QVT dos funcionários a partir dos resultados obtidos e por último analisar os resultados obtidos de acordo com a base teórica.

De acordo com Vergara (2000), a metodologia deste estudo pode ser dividida em dois critérios básicos: quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins trata-se de uma pesquisa descritiva, pelo fato de descrever particularidades de determinado fenômeno. Quanto aos meios, pode ser caracterizada como bibliográfica, pois, será desenvolvida com base em livros e artigos científicos. O método de abordagem do problema empregado foi quantitativo e instrumento de investigação da pesquisa foi o levantamento (Survey). Vale ressaltar que a construção do instrumento foi elaborada por Ana Carolina Costa Silva, readaptado por Karina Portugal Figueiredo e validado pelo orientador Homero Reis.

Este estudo é relevante, pois trará novos conhecimentos a cerca da expressão pesquisada, bem como sua importância para os colaboradores e as organizações, uma vez que poderá ser adotadas medidas para melhorar os fatores intervenientes na QVT. Além disso, os resultados obtidos servirão como fonte de conhecimento e aprimoramento de técnicas a fim de aperfeiçoar a qualidade de vida dos seus funcionários e vantagem competitiva para a organização.

Esta monografia está dividida em quatro partes: a primeira apresenta o desenvolvimento do tema QVT, tais como, breve histórico, conceitos, os principais modelos de QVT e a importância da QVT para as organizações e colaboradores. A segunda trata da metodologia que envolve o local, os instrumentos utilizados e os

procedimentos empíricos e analíticos da pesquisa. A parte três serão demonstrados os resultados quanto ao perfil e fatores intervenientes na QVT e a discussão da pesquisa e por fim a conclusão, incluindo as implicações e recomendações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Breve Histórico sobre QVT

Para Rodrigues (2001, p. 76), a QVT é um objeto de preocupação do ser humano desde o princípio de sua existência. Com outras abordagens, mas sempre buscando promover a satisfação e o bem-estar do indivíduo no cumprimento de suas tarefas. De acordo com a história, apenas para exemplificar, os princípios de Euclides (300 a.C) de Alexandria sobre os ensinamentos da geometria ou da Lei das Alavancas, tendo como responsável Arquimedes serviram para a melhoria dos métodos de trabalho, da maneira de execução das tarefas, bem como progresso das condições de trabalho, diminuição do esforço físico e bem-estar do indivíduo. (RODRIGUES, 2001, p. 76),

Em 1950, Eric Trist e colaboradores desenvolveram um modelo sócio-técnica em relação à organização do trabalho, o qual deu origem ao termo QVT. Essa técnica tem como base três palavras chaves indivíduo/trabalho/organização que tinha como principal objetivo a análise e a reestruturação das tarefas para oferecer aos trabalhadores uma vida menos penosa e dolorosa. (FERNANDES, 1996, p. 40).

Nesta mesma época, Huse e Cummings (1985 apud RODRIGUES, 2001, p. 76) descrevem que foi desenvolvido por Louis Davis e seus colaboradores estudos para alterar as “linhas de montagens” com a finalidade de proporcionar aos funcionários uma vida no trabalho mais ameno e agradável.

Huse e Cummings (1985 apud RODRIGUES, 2001, p.77) citam que as inquietações com relação à QVT ganharam impulso somente da década de 60, porque aumentou a conscientização dos trabalhadores e as responsabilidades sociais das organizações, contribuindo de forma positiva a realização de pesquisas por parte de cientistas e dirigentes organizacionais com o intuito de promover melhorias nas formas de executar o trabalho.

Na década de 70, devido à crise energética e a alta inflação ocorridas nas grandes potências do Ocidente e principalmente nos Estados Unidos, as preocupações sobre a QVT desaceleraram e assumiram outros rumos. Um dos fatores que também estimularam as inquietações sobre QVT foi o surgimento das técnicas administrativas japonesas. (RUBINSTEIN, 1983; BACHNER E BENTLEY, 1983; BENTLEY E HANSEN, 1983 apud RODRIGUES, 2001, p.78)

A partir do contexto citado acima, Huse e Cummings (1985 apud RODRIGUES, 2001, p.78), citam que a QVT apresentou um novo rumo devido ao fascínio dos métodos administrativos do Japão.

Segundo Fernandes (1996, p.41) “Tudo leva a crer que o advento dos Programas de Qualidade Total tenha despertado o interesse por QVT no Brasil, em função da globalização do mercado em termos de uma maior abertura para a importação de produtos estrangeiros.”

Para melhor entrosamento sobre a evolução da QVT, é apresentado no anexo A, um quadro desenvolvido por Nadler & Lawler na qual sintetizam de forma importante e abrangente as definições evolutivas da QVT.

2.2 Definição do conceito sobre QVT

De acordo com Fernandes (1996, p.43):

A revisão da literatura sobre o tema mostra que, embora os autores apresentem enfoques diferentes ao conceituar a expressão “Qualidade de Vida no Trabalho”, algo que parece comum a todos- a meta principal de tal abordagem- volta-se para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa.

Segundo Carneiro (apud Fernandes, 1996, p.38):

Qualidade de vida no trabalho é ouvir as pessoas e utilizar ao máximo sua potencialidade. Ouvir é procurar saber o que as pessoas sentem, o que as pessoas querem, o que as pessoas pensam... e utilizar ao máximo sua potencialidade é desenvolver as pessoas, e procurar condições para que as pessoas, em se desenvolvendo, consigam desenvolver a empresa.

Por ser um conceito, de certa forma, complexo e que necessita ser definido com clareza, uma vez que, como ressaltam Wether e Davis (1983 apud FERNANDES, 1996, p 36):

“Os cargos/ postos de trabalho representam não apenas uma fonte de renda para os trabalhadores, mas também um meio de satisfazerem suas necessidades de toda ordem, com reflexos evidentemente em sua qualidade de vida.”

O termo QVT não apresenta consenso em seu significado. (BELANGER, 1983 apud FERNANDES, 1996, p 36.)

Na opinião de Walton (1975 apud FERNANDES, 1996, p. 35):

Os cargos se mostrem mais produtivos e satisfatórios, com vantagem para as pessoas e organizações, mediante a reformulação de desenho de cargos e postos de trabalho.

A QVT trata-se de um método concreto com filosofia humanista pela aplicação de técnicas participativas, que tem como finalidade alterar um ou vários aspectos do ambiente do contexto de trabalho, a fim de designar um ambiente mais saudável e favorável a satisfação dos colaboradores e a produtividade da organização. (BERGERON, 1982 apud FERNANDES, 1996, p. 43).

QVT orienta-se em direção da forma de tratar e pensar a respeito das pessoas, bem como do trabalho e das organizações. (NADLER E LAWLER, 1983 apud FERNANDES, 1996, p.44).

Para melhor compreensão do termo em questão, Fernandes (1996, p. 46) cita que QVT deve ser visualizada como uma gestão dinâmica, ou seja, as organizações e os indivíduos sofrem modificações constantemente, sendo, portanto, contingencial porque depende do contexto que cada corporação está inserida. Deve-se levar em consideração aspectos físicos, psicológicos, sociológicos e tecnológicos, pois estes interferem de modo constante na satisfação dos clientes internos em situação de trabalho, cultura, clima organizacional, refletindo na produtividade e na satisfação dos empregados.

Enfim, apesar dos autores não apresentarem um consenso ao conceituar a expressão QVT, há algumas semelhanças em suas opiniões. Ou seja, QVT é saber ouvir o cliente interno, conhecer suas expectativas, oferecendo um ambiente de trabalho saudável, condições de trabalho favoráveis, entre outros para que se desenvolvam o perfil individual e profissional e alcancem melhores desempenhos para a organização.

Para facilitar a compreensão com relação os fatores determinantes de QVT, são necessários a apresentação dos seguintes modelos de QVT.

2.3 Modelos sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Fernandes (1996), em seu livro *Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar*, cita alguns modelos de relevância desenvolvidos por estudiosos, com o intuito de proporcionar uma base para a avaliação dos fatores intervenientes na QVT. Destaca-se a seguir os modelos sobre o tema:

2.3.1 Modelo de Walton (1973)

O modelo proposto por Walton (1973) será o embasamento teórico para se analisar os fatores intervenientes na QVT, em razão da sua complexidade. O modelo do referido autor é composto por 8 categorias conceituais, incluindo critérios de QVT, são elas: **Compensação justa e adequada:** O trabalho é visualizado por Walton como forma do indivíduo suprir suas necessidades, ou seja, de ganhar a vida. O salário recebido não é um simples consenso sobre os padrões de objetivos e subjetivos para julgar a adequação da compensação e sim um conceito relativo (WALTON, 1973 apud RODRIGUES, 2001, p.82). Uma compensação justa está baseada em várias formas, como pelas relações entre remuneração, experiência e responsabilidade, pelas relações entre remuneração e talento ou habilidade, pela demanda de mão de obra ou pela média de compensação da comunidade em questão (RODRIGUES, 2001, p. 82). De acordo com Fernandes (1996, p. 49), este critério busca avaliar a QVT considerando o salário recebido pelo trabalho realizado, apresentando três categorias: - *Remuneração adequada:* remunerar o colaborador de maneira apropriada para que consiga sobreviver dignamente dentro de suas necessidades pessoais, culturais, sociais e econômicas referente à sociedade que pertence; - *Equidade interna:* refere-se à igualdade da remuneração entre colaboradores que realizam funções parecidas dentro de uma mesma empresa; - *Equidade externa:* Verifica-se se há equidade na remuneração em relação a outros profissionais do mercado de trabalho, ou seja, de outra organização. **Condições de trabalho:** Para Walton (1973 apud RODRIGUES, 2001, p.83) horários razoáveis, condições físicas adequadas e favoráveis são sugestões de como melhorar este contexto. Segundo Fernandes (1996, p. 49) a categoria citada busca mensurar a QVT analisando as condições de trabalho, desdobrando-se os seguintes critérios: - *Jornada de trabalho:* Refere-se à quantidade de horas de todas as tarefas desempenhadas na empresa, de acordo ou não com a legislação trabalhista- *Carga de trabalho:* número de tarefas desempenhadas em um período de trabalho; - *Ambiente físico:* local de trabalho que ofereça condições adequadas, conforto e organização para que as tarefas sejam realizadas com êxito; - *Material e equipamento:* está relacionado ao número e a qualidade dos objetos de trabalho disponíveis para a execução da função; - *Ambiente saudável:* trata-se de uma organização que estão de acordo com as normas de segurança, proporcionando para seus funcionários um ambiente de trabalho seguro, benéfico em relação aos riscos de patologias. **Uso e desenvolvimento de capacidades:** De acordo com

Fernandes (1996, p. 50) mede a QVT considerando as oportunidades que o colaborador possui em aplicar no decorrer do seu trabalho seus conhecimentos e competências profissionais. Os critérios dessa categoria são as seguintes: - *Autonomia*: refere-se a liberdade que o trabalhador possui em resolver problemas relacionados a sua função; - *Significado da tarefa*: está relacionado à importância da função para o empregado. Este deve se sentir realizado ao executar suas tarefas; - *Identidade da tarefa*: A pessoa deve se identificar com a tarefa desenvolvida; - *Variedade da habilidade*: a organização deve oferecer ao trabalhador tarefas que façam utilizar todas as suas aptidões e competências para que não torne o trabalho repetitivo e cansativo; - *Retroinformação*: avaliar o desempenho, o trabalho e as ações do indivíduo para que se sinta valorizado na organização. **Oportunidade de crescimento e segurança**: Na concepção de Fernandes (1996, p. 50) esta categoria tem por objetivo mensurar a QVT avaliando as oportunidades que a empresa determina ao funcionário para que favoreça o seu crescimento e desenvolvimento pessoal, além da segurança do emprego. Rodrigues (2001, p. 83) menciona que este item está voltado para a oportunidade de carreira, onde surge um obstáculo, muitas vezes, intransponível, ou seja, a educação formal trata-se de um requisito de grande relevância para se ocupar cargos elevados dentro da organização. Conforme Fernandes (1996, 50), para que este item tenha viabilidade, é necessário considerar os seguintes itens: - *Possibilidade de carreira*: refere-se às oportunidades de ascensão profissional que a organização oferece aos trabalhadores que demonstraram habilidade e capacidade e que são reconhecidos por todos os membros de sua vida profissional e pessoal, ou seja, pelos colegas de trabalho, familiares, comunidade; - *Crescimento pessoal*: está relacionado ao processo de aprendizagem contínuo oferecido pela organização, no sentido de proporcionar ao funcionário o desenvolvimento de suas habilidades, aquisição de conhecimentos e a aplicação das mesmas na empresa; - *Segurança de emprego*: percepção de segurança que o trabalhador possui em relação ao seu emprego.

Integração Social na Organização: Conforme Fernandes (1996, p. 51) esta categoria tem por finalidade medir o grau de integração social vigente na organização. Walton (1973 apud RODRIGUES, 2001, p. 84) censura a ausência de preconceitos, ou seja, cor, raça, sexo, religião, nacionalidade, estilo de vida e aparência física. Estes fatores e a ausência de estratificação e mobilidade social são considerados aspectos importantes para boa integração social dentro de uma

organização. De acordo com Fernandes (1996, p. 51) entre os critérios destacam-se os seguintes: - *Igualdade de oportunidades*: refere-se a ausências de preferências entre colaboradores dentro de uma empresa; - *Relacionamento*: é o relacionamento interpessoal entre colaboradores e todos os membros da organização, respeitando sempre as individualidades de cada um; - *Senso comunitário*: está relacionado ao nível de comunidade existente na empresa. **Constitucionalismo**: Fernandes (1996, p. 51) diz que este fator busca identificar se os direitos do empregado estão sendo cumpridos pela organização. Rodrigues (2001, p. 84) cita que de acordo com a concepção de WALTON, para proporcionar uma elevada QVT aos funcionários devem considerar as normas que determinam os direitos e deveres dos mesmos. Para ele, os aspectos mais importantes são o direito a privacidade, de posicionamento (diálogo livre) e o direito de tratamento de carreira, desenvolvimento e ascensão. Fernandes (1996, p.51) menciona que para esta categoria destacam-se os seguintes critérios: - *Direitos trabalhistas*: a organização deve cumprir todos os direitos dos trabalhadores, ou seja, férias; - *Privacidade social*: refere-se ao nível de privacidade que o funcionário possui dentro da organização. - *Liberdade de expressão*: os colaboradores possuem liberdade de expor suas opiniões para seus superiores, sem medo de sofrer perseguições e retaliações; - *Normas e rotinas*: a forma como as normas e rotinas, ou seja, a cultura influencia no desenvolvimento do trabalho. A organização deve estabelecer esta categoria de maneira bem clara e objetiva para que possam ser compreendidas por todos da organização. **Trabalho e Espaço Total de Vida**: De acordo com Fernandes (1996, p. 51) esta categoria objetiva medir o grau de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalhador. Walton (1973 apud RODRIGUES, 2001, p. 84) afirma que aspectos negativos ou positivos do trabalho podem interferir na vida pessoal do colaborador. Neste aspecto, o autor cita que deve buscar o equilíbrio no contexto de trabalho, perspectiva de carreira, desenvolvimento e ascensão. Na concepção de Fernandes (1996, p. 51) define para esta categoria seguintes critérios: - *Papel balanceado no trabalho*: refere-se ao equilíbrio entre o trabalho e outras atividades relacionadas à vida pessoal do ser humano, como viagens, relacionamento familiar, requisições da carreira; - *Horário de entrada e saída do trabalho*: está relacionado ao equilíbrio entre horários entrada e saída da organização e o convivência familiar. **Relevância Social da Vida no Trabalho**: De acordo com Fernandes (1996, p. 52) mede a QVT por meio da percepção do colaborador em relação com a responsabilidade social da

organização na sociedade, a qualidade dos serviços prestados e ao atendimento a seus colaboradores. De acordo com Walton (1973 apud RODRIGUES, 2001, p. 85) denuncia às empresas que agem de maneira irresponsável, fazendo com que seus colaboradores apreciem o seu trabalho, afetando sua auto-estima, como também a produtividade. Segundo Fernandes (1996, p. 52) Os critérios importantes para esta categoria são: - *Imagem da instituição*: é como o colaborador enxerga sua organização, ou seja, a empresa deve transmitir uma imagem excelente para seus clientes externos como também para os internos; - *Responsabilidade social da instituição*: refere-se à percepção do indivíduo em relação à responsabilidade social da empresa, ou seja, quando a corporação se preocupa em ajudar a comunidade, solucionar problemas e de não ocasionar danos a mesma; - *Responsabilidade social pelos serviços*: visão do colaborador em relação à responsabilidade da empresa com a qualidade dos produtos e serviços oferecidos para a sociedade; - *Responsabilidade social pelos empregados*: é a maneira como o empregado percebe quanto a sua valorização, participação na organização, a partir da política de Recursos Humanos.

De acordo com Rodrigues (2001, p. 82), Walton observa as categorias como fundamentais para o estudo de QVT. Ou seja, as oito categorias são importantes para aprovisionar uma estrutura para avaliar as peculiaridades evidentes da QVT. Por isso, Para melhor visualização dos tópicos utilizados no instrumento, ver quadro 02.

2.3.2 Modelo de Westley (1979)

Westey (1979 apud FERNANDES, 1996, p. 53) sugeriu que a qualidade de vida nas empresas pode ser analisada a partir de quatro indicadores essenciais: - *econômico*: equidade de remuneração e no tratamento recebido; - *político*: segurança no emprego; - *psicológico*: relacionado à auto-realização do funcionário; - *sociológico*: Participação dos funcionários nas decisões relacionadas com o processo de trabalho, ou seja, como melhorar o desempenho das tarefas e distribuição das responsabilidades dentro da equipe. Para o autor, as dificuldades do indicador político acarretariam implicações como a “insegurança, a injustiça, o psicológico, a alienação, o sociológico e a anomia.” A insegurança e a injustiça são problemas remotos. Sendo, portanto decorrentes da centralização do poder e

centralização dos lucros, o que provoca conseqüentemente a exploração dos trabalhadores. A alienação é advinda de características inumanas proveniente do próprio trabalho, devido à complexidade das empresas. Ou seja, a alienação é visto como um desinteresse entre o trabalho e o próprio ser. Portanto, a insatisfação reproduz a ausência da importância do trabalho; um sentimento de que o trabalho é prejudicial reflete a alienação e a falta de envolvimento moral, a anomia.

Para Lippitt (1978 apud Fernandes, 1996, p. 54) menciona que para se ter QVT, deve ser oferecido ao colaborador oportunidades para satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais, ou seja, sobreviver com dignidade e segurança, ser reconhecido por suas realizações e receber oportunidade de atualizar seus conhecimentos e aprimorar suas habilidades.

Tal modelo considera tanto as necessidades individuais como organizacionais, de modo a atender as perspectivas dos colaboradores. (FERNANDES, 1996). Para melhor compreensão, ver gráfico 3.

2.3.3 Modelo de Werther & Davis (1983)

Davis e Werther (1983 apud RODRIGUES, 2001, p.87) mencionam que a QVT é afetada pelos seguintes aspectos: “supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos de cargo”. Entretanto, é a realidade do cargo que envolve o íntimo do colaborador. Segundo Davis e Werther (1983 apud FERNANDES, 1996, p. 54) consideram os aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais como fatores que interferem o projeto de cargos em relação à QVT. – *Os elementos organizacionais* do projeto de trabalho estão relacionados ao andamento de trabalho e as técnicas de trabalho com o intuito de evitar uma abordagem mecanicista; - *Os elementos ambientais* dizem respeito às condições de trabalho, ou seja, a habilidade e disponibilidade de colaboradores e as perspectivas sociais; – *Os elementos comportamentais* referem-se às necessidades dos indivíduos no contexto de trabalho que envolve a autonomia, variedade, identidade de tarefa e retroinformação. Para melhor percepção dos elementos, analisar o quadro 4.

2.3.4 Modelo Hackman e Oldham (1975)

Para identificar se há QVT, deve-se avaliar as seguintes características objetivas do trabalho propostas por Hackman e Oldham (1975 apud FERNANDES, 1996, p. 55): *dimensões da tarefa* que envolve seis propriedades relevantes para garantir a satisfação dos colaboradores no trabalho, são eles: variedade de habilidades, identidade da tarefa, interrelacionamento, autonomia e feedback (do próprio trabalho e extrínseco); *estados psicológicos críticos*, está relacionado a percepção do valor do trabalho, da responsabilidade pelos resultados e o conhecimento dos legítimos resultados do trabalho; *resultados individuais e de trabalho*, abrangendo a satisfação total e motivação para o trabalho de alta qualidade, assim como, o absenteísmo e a rotatividade baixa.

De acordo com Rodrigues (2001, p. 125), com base nessas características podemos entender que a QVT é resultante da interligação das dimensões básicas da tarefa, ou seja, tais fatores são capazes de motivar e satisfazer o colaborador em diversos níveis, provocando atitudes e comportamentos diferentes do funcionário, como por exemplo, absenteísmo e rotatividade de empregado, ou pelo contrário, elevada na qualidade na execução da tarefa.

2.3.5 Modelo de Quirino e Xavier (1987)

Para Quirino e Xavier (1987 apud FERNANDES, 1996, p. 56) certificam que “a QVT veio apenas sistematizar e enfatizar pesquisas e estudos sobre a satisfação e a motivação no trabalho”. Este assunto inseriu aos estudos de satisfação e motivação uma nova forma de compreender, em virtude de já existirem argumentações teóricas contemporâneas e coesivas com a realidade, porém já determinadas pelas habituais teorias motivacionais.

Quirino e Xavier (1987 apud RODRIGUES, 2001, p.104) estabeleceram seu modelo de QVT com base nas teorias de outros autores. Para a realização de sua pesquisa, foram considerados os seguintes aspectos: Realização, Desenvolvimento; Relações Humanas; Supervisão; Remuneração e Segurança no Emprego; Reconhecimento; Apoio de Recursos Humanos; Estrutura Física e Senso de Participação. Com base nos resultados, Quirino e Xavier (1987 apud RODRIGUES, p. 104) nomearam os itens que obtiveram índices baixos de avaliação, são eles: oportunidade para participar de treinamento em capacitação continua; salário indireto; promoções justas; aumento de salário proporcional ao

desempenho; influência sobre os objetivos e políticas da unidade; oportunidade de assumir riscos; oportunidade de ser treinado em pós-graduação; Vale ressaltar que os aspectos mais relevantes para os colaboradores foram: Realização do trabalho; Oportunidade de aprender; Informação científica para realizar o trabalho; Equipamento para o trabalho; Segurança no emprego e Proporções Justas.

De acordo com Rodrigues (2001), o estudo do modelo discutido é importante, apesar de ser direcionado para um setor de atividades, serve como direcionamento para outros estudos e pesquisas.

2.4 A importância da Qualidade de Vida no trabalho para as organizações e colaboradores

Para Limongi-França (2003), o século XXI, origina-se em um contexto de grandes mudanças no mundo empresarial, que se encontra cada vez mais acirrado e competitivo, gerando impactos inter-relacionados sobre a vida dos seres humanos, das empresas e da sociedade. Devido às grandes transformações, a QVT vem conquistando espaço e importância dentro das organizações, no meio acadêmico e a conscientização dos trabalhadores.

De Marchi e Silva (2001) citam que as empresas que possuem como objetivo estar entre as melhores do mercado corporativo, deve investir em pessoas, além de apresentar uma cultura saudável, valorizando seu capital intelectual. A empresa moderna deve valorizar seus colaboradores, oferecendo autonomia nas decisões, respeitar os valores pessoais dos funcionários para alcançar excelentes resultados.

No quadro de Limongi-França, (2003, p.110) ver anexo B, apresenta os aspectos positivos gerados quando são implantados ações de QVT na organização. A tabela foi estudada por graduados, com experiência de 5 anos na área de gestão de pessoas.

Logo, as corporações que adotam ações de QVT, conseguem obter melhores resultados, como, diminuição dos custos operacionais e alcançar um diferencial competitivo no mercado, mas para isso, é preciso se preocupar com o bem-estar do seu cliente interno.

Na opinião de Limongi- França (2003, p.43), o desafio das empresas é restaurar com bem-estar, um ambiente competitivo, tecnológico, de elevada

produtividade do trabalho para garantir aos colaboradores ritmos e ocasiões ecologicamente adequadas, ponderando as dimensões biológica, psicológica, social e organizacional de cada indivíduo e não, somente o atendimento a patologias e a outros males que surgem no trabalho. Trata-se de cultivar o funcionário íntegro como pessoa, cidadão e profissional.

Segundo o jornalista Lucca Neto (1999, apud LIMONGI-FRANÇA, 2003, p.41):

QVT é uma questão humana. Os investimentos em qualidade de vida no trabalho são inevitáveis. Contudo, é preciso que as empresas se preocupem mais com a participação dos trabalhadores no processo, adequando os métodos produtivos a eles.

Com base no contexto acima, a participação dos colaboradores na estruturação do processo é importante, pois são eles que estão à frente da linha operacional, portanto, sabem expor os pontos positivos e negativos do processo. Muitas vezes, o funcionário enxerga elementos que o seu superior não consegue discernir. Tornar o colaborador participativo é dar oportunidade de explorar suas potencialidades individuais, que muitas vezes, se encontram ocultas e que o gestor as desconhece.

Por fim, A QVT vem ganhando interesse do meio corporativo, por ser um método que promove melhorias organizacionais e bem-estar do seu funcionário, além de alcançar um diferencial competitivo. Neste novo cenário de mudanças econômicas e tecnológicas, as empresas passaram a se preocupar com a competitividade acirrada do mercado e passaram a investir no seu cliente interno. Afinal, para que se alcance a satisfação dos clientes externos é preciso valorizar primeiro o quadro de funcionários da empresa.

3 METODOLOGIA

Segundo Marconi e Lakatos (2009), esta monografia adotou o método indutivo, pois, parte de informações particulares, suficientemente examinados, deduzindo-se uma conclusão geral. O instrumento estruturado foi baseado no modelo de Walton (1973) por apresentar de modo complexo todos os elementos intervenientes na QVT, não invalidando os outros modelos.

Para a efetivação desta pesquisa foram escolhidos os funcionários da secretaria de apoio de uma Instituição de ensino superior para identificar as percepções quanto aos fatores intervenientes na QVT. O universo da pesquisa é composto por oito colaboradores, mas só foi possível a aplicação em seis funcionários, até mesmo por se tratar de método de acessibilidade.

Não foi possível obter na pesquisa uma caracterização concreta do perfil, pois muitos não se atentaram para alguns itens.

3.1 *Procedimento*

Quanto aos procedimentos empíricos, o questionário em anexo foi apresentado ao gestor imediato. É importante ressaltar que o gestor não fez nenhuma alteração no instrumento. Ele entrou em contato com a gestora da área a ser pesquisada para obter apoio na concretização da pesquisa. Após a autorização, a pesquisadora foi até a secretaria de apoio esclarecer as dúvidas quanto ao preenchimento do questionário e ficou acordado que a gestora estaria responsável pela aplicação e recolhimento do mesmo.

Com relação aos procedimentos analíticos, para a tabulação dos dados, foi utilizada a planilha Excel. Os dados de cada tópico foram demonstrados em tabela que contém a quantidade de respostas de cada colaborador e sua respectiva porcentagem. Posteriormente, foi feita uma tabela com a apresentação da soma de pontos de cada colaborador relativo a cada categoria e comparado com as escalas de QVT conforme solicitação do professor orientador para obtenção da percepção final da QVT. Para confirmação da percepção final de QVT, foi realizada a média entre a soma dos elementos da amostra e o número de elementos da amostra.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Perfil dos Participantes

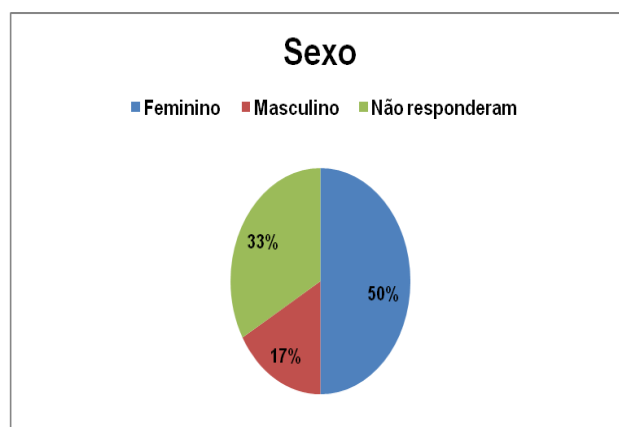
a) SEXO

TABELA 01

Variáveis	Qt	%
Feminino	3	50%
Masculino	1	17%
Não responderam	2	33%
Total	6	100%



GRÁFICO 01



Esta questão busca identificar o sujeito do grupo. O gráfico mostra que o grupo é composto a maioria por mulheres.

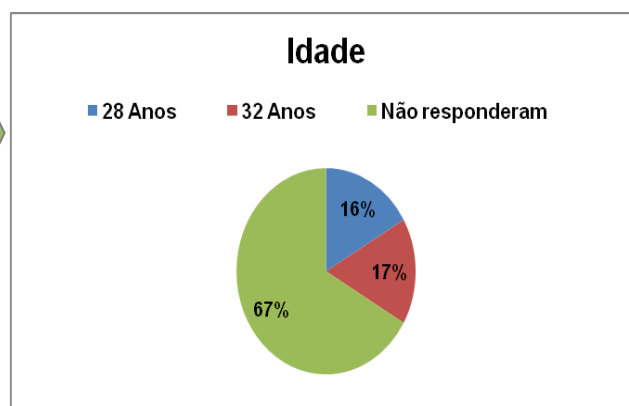
b) IDADE

TABELA 2

Variáveis	Qt	%
28 anos	1	16%
32 anos	1	17%
Não responderam	4	67%
Total	6	100%



GRÁFICO 2



Não foi possível identificar a variável idade, pois mais da metade dos colaboradores não responderam esta questão. Mas, levando em consideração as

respostas acima, verifica-se que são pessoas jovens e que anseiam segurança no emprego e possibilidade de carreira.

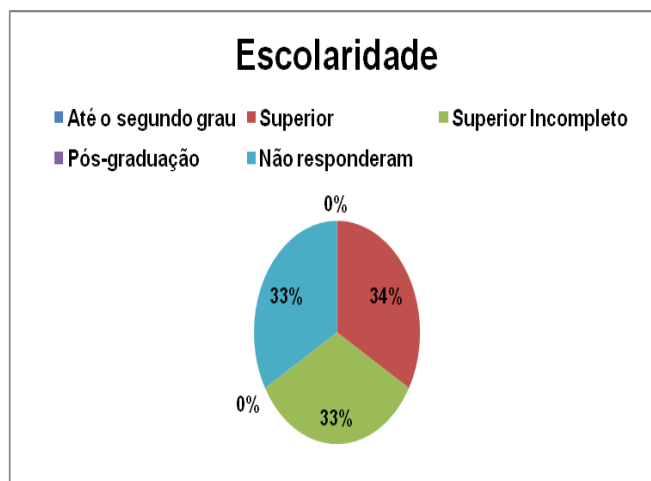
c) ESCOLARIDADE

TABELA 3

Variáveis	Qt	%
Até o segundo grau	0	0%
Superior	2	34%
Superior incompleto	2	33%
Pós-graduação	0	0%
Não responderam	2	33%
TOTAL	6	100%



GRÁFICO 3



Percebe-se que a maioria dos colaboradores possuem ou estão terminando o nível superior. O que demonstra que a oportunidade de carreira não é devido à educação formal. Vale ressaltar que o alinhamento das atividades do setor pode ser distribuído de acordo com a competência profissional de cada funcionário, até mesmo para que os conhecimentos adquiridos sejam benéficos no desenvolvimento de suas tarefas.

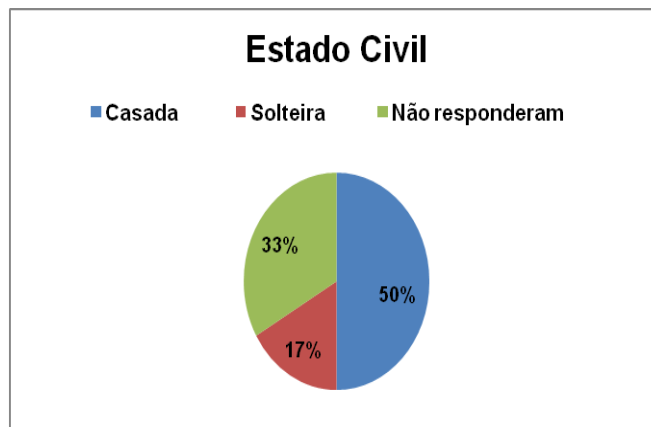
ESTADO CIVIL

TABELA 4

Variáveis	Qt	%
Casada	3	50%
Solteira	1	17%
Não responderam	2	33%
Total	6	100%



GRÁFICO 4



Com base nas informações, constata-se que a maioria dos colaboradores são casados. O resultado acima pode ter sido um dos fatores que ocasionaram a insatisfação dos funcionários quanto à categoria compensação justa e adequada, pois, o salário que os funcionários casados recebem pode ser destinado a sua família e talvez a sua família patriarcal, o que acaba não suprimindo suas necessidades.

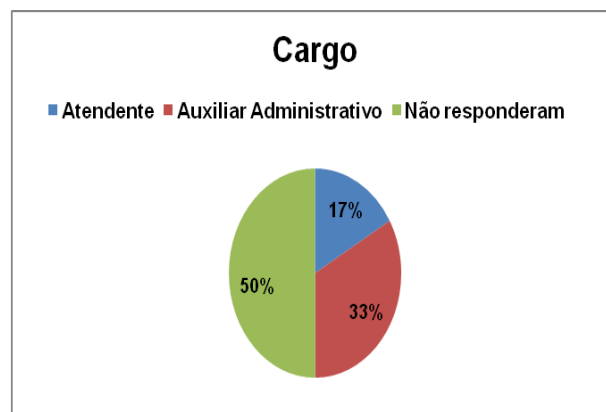
d) CARGO

TABELA 5

Variáveis	Qt	%
Atendente	1	17%
Auxiliar Administrativo	2	33%
Não responderam	3	50%
Total	6	100%



GRÁFICO 5



Verifica-se que os colaboradores exercem funções na área de atendimento e na área administrativa. Os funcionários da Secretaria de Apoio são pessoas joviais por isso, gostam de tarefas arriscadas, atividades que exijam o máximo de sua

capacidade, que os façam pensar, mas nota-se que metade dos colaboradores executam funções operacionais.

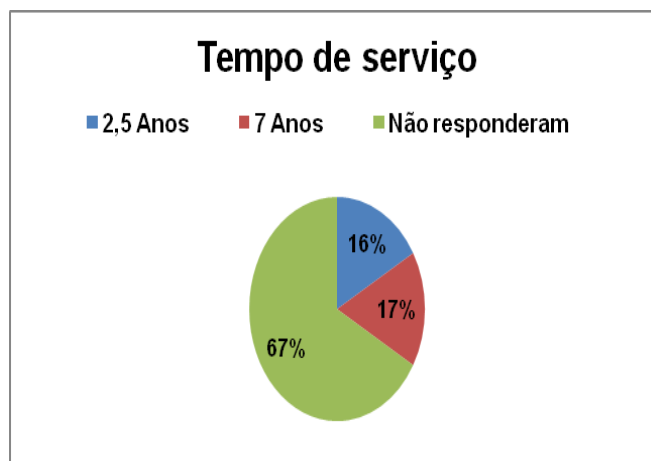
e) TEMPO DE SERVIÇO

TABELA 6

Variáveis	Qt	%
2,5 Anos	1	16%
7 Anos	1	17%
Não responderam	4	67%
Total	6	100%



GRÁFICO 6



Não foi possível identificar a variável tempo de serviço, pois mais da metade dos colaboradores não responderam esta questão. Mas, aparentemente são funcionários que pelo tempo de serviço desejam crescimento profissional e pessoal. Com base nos resultados acima, pode-se confirmar a idéia de Rodrigues (2001) a qual diz que os indivíduos passam o maior tempo de suas vidas em um ambiente de trabalho.

4.2 Fatores intervenientes na QVT

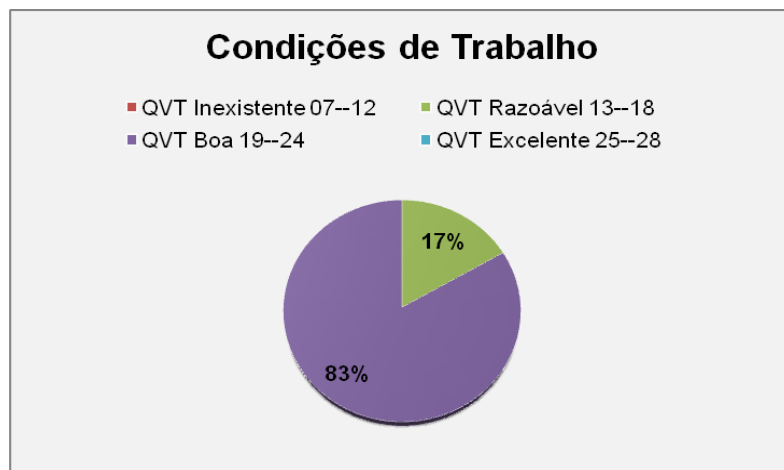
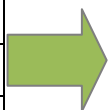
a) CONDIÇÕES DE TRABALHO

TABELA 7

Variáveis	1		2		3		4		TOTAL	
	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%
1. Consigo realizar as atividades que são atribuídas dentro do meu expediente de trabalho.					1	17%	5	83%	6	100%
2. Meu intervalo de almoço é suficiente para a satisfação de minhas necessidades.	1	17%			2	33%	3	50%	6	100%
3. Minha jornada de trabalho é adequada para executar as tarefas relacionadas ao meu cargo, não sendo, portanto cansativa ou estressante			1	17%	3	50%	2	33%	6	100%
4. Considero boas as condições ambientais de trabalho (iluminação, equipamentos, segurança, higiene, ruídos, ventilação e organização)	1	17%	4	66%	1	17%			6	100%
5. Em meu ambiente de trabalho o ruído, o calor, a poeira estão dentro dos padrões aceitáveis, não prejudicando minha saúde			2	33%	3	50%	1	17%	6	100%
6. As atividades desenvolvidas no meu setor de trabalho são favoráveis a minha saúde e segurança			2	33%	4	67%			6	100%
7. Na empresa todos os empregados que necessitam utilizam as ferramentas e técnicas de proteção e segurança	1	17%	2	33%	3	50%			6	100%
TOTAL DE RESPOSTAS	3	7%	11	26%	17	41%	11	26%	42	100 %

*SOMATÓRIO DAS RESPOSTAS DE CADA COLABORADOR
E GRÁFICO 07 (ILUSTRATIVO)*

Questionário	Pontuação
Colaborador 1	16
Colaborador 2	24
Colaborador 3	19
Colaborador 4	21
Colaborador 5	19
Colaborador 6	21
Total/Média	120/6= 20 (QVT Boa)



A primeira categoria pesquisada foi condições de trabalho. Na tabela 7, verifica-se que a maioria dos itens foram avaliados de forma positiva pelos colaboradores da Secretaria de Apoio. Os itens satisfatórios são 1, 2, 3, 5, 6, ou seja, os colaboradores da Secretaria de Apoio conseguem executar suas tarefas dentro de sua jornada de trabalho, não havendo necessidade de realizar horas extras para a finalização das mesmas. Por esse motivo, os funcionários não consideram o trabalho cansativo e estressante; Os mesmos conseguem realizar suas necessidades como almoço, ou até mesmo resolver problemas pessoais sem prejudicar o trabalho.; Avaliam o ruído, o calor e a poeira do ambiente de trabalho dentro dos padrões aceitáveis, não prejudicando sua saúde, além de avaliarem suas atividades favoráveis a saúde.

O item 4- Considero boas as condições ambientais de trabalho (iluminação, equipamentos, segurança, higiene, ruídos, ventilação e organização) na empresa foi o único tópico que explicou a insatisfação dos funcionários.

No item 7, as respostas ficaram entre discordo totalmente, discordo e concordo demonstrando que a empresa não se preocupa com os equipamentos de segurança que certos funcionários devem utilizar no momento da realização de suas atividades para evitar problemas de saúde e para proporcionar bem-estar físico e emocional, evitando afastamentos por doenças, acidentes.

Em geral, os colaboradores consideram as condições de trabalho oferecidas pela organização boa, na qual confirma que tal categoria está de acordo com a literatura, ou seja, a empresa deve proporcionar horários razoáveis, condições físicas que diminuam os riscos de doenças. Mas é necessário realizar algumas adaptações.

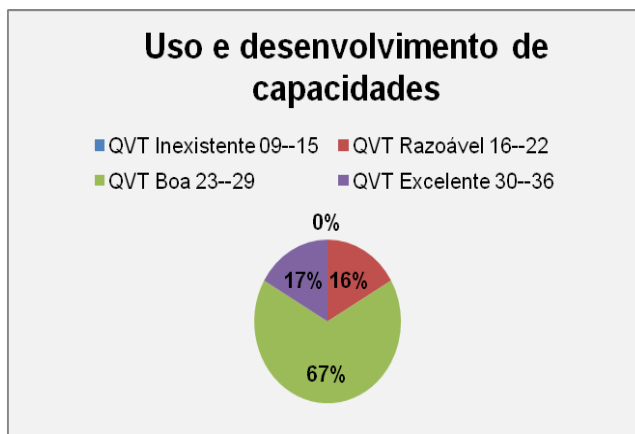
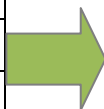
b) USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES

TABELA 8

Variáveis	1		2		3		4		TOTAL	
	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%
1.As atividades que executo estão de acordo com minha capacidade	1	17%	2	33%	2	33%	1	17%	6	100%
2.Tenho independência e liberdade na execução das atividades.			1	17%	4	66%	1	17%	6	100%
3.O trabalho que executo oferece condições e oportunidades de utilizar meus conhecimentos e/ou habilidades.	2	33%	2	33%	1	17%	1	17%	6	100%
4.Disponho de todas as informações necessárias para a realização das atividades.			1	17%	4	66%	1	17%	6	100%
5.Minha chefia imediata me dá informações sobre meu desempenho e isto contribui para que eu o aprimore.			3	50%	2	33%	1	17%	6	100%
6.O planejamento e a distribuição das atividades do setor são discutidos com o grupo de trabalho.			3	50%	3	50%			6	100%
7.As prioridades e objetivos de meu setor de trabalho são adequadamente planejados, favorecendo o meu desempenho individual.					5	83%	1	17%	6	100%
8.Os objetivos a serem alcançados pela empresa são claros.			1	17%	3	50%	2	33%	6	100%
9.A minha participação é relevante para o alcance dos objetivos da empresa.	1	17%			3	50%	2	33%	6	100%
TOTAL DE RESPOSTAS	4	8%	13	24%	27	50%	10	18%	54	100%

*SOMATÓRIO DAS RESPOSTAS DE CADA COLABORADOR
E GRÁFICO 08 (ILUSTRATIVO)*

Questionário	Pontuação
Colaborador 1	18
Colaborador 2	31
Colaborador 3	25
Colaborador 4	26
Colaborador 5	24
Colaborador 6	26
Total/Média	150/6=25 QVT Boa



Na tabela 8, pode-se observar que a maioria dos itens foram avaliados positivamente, são eles: 2, 4, 7, 8, 9. Os colaboradores informam que possuem liberdade e independência no que se refere ao desempenho das atividades e que possuem todas as informações necessárias para a realização das mesmas, o que beneficia o bom rendimento, qualidade no resultado e alcance do objetivo do setor. Consideram os objetivos da empresa e do setor claros e bem definidos a qual favorece o desempenho e crescimento individual. Sentem-se valorizado, pois reconhecem que para a organização alcançar seus fins é necessário a sua participação e comprometimento.

Os itens 1- As atividades estão de acordo com minha capacidade e o 6- O planejamento e distribuição das atividades do setor são discutidos com o grupo de trabalho obtiveram como respostas discordo e concordo. Estes itens esclarecem que a empresa não tem preocupação de discutir com o quadro de funcionários o planejamento das tarefas e estas não são distribuídas de acordo com a competência de cada funcionário.

Os itens 3- O trabalho que executo oferece condições e oportunidades de utilizar meus conhecimentos e/ou habilidades e o 5- Minha chefia imediata me dá informações sobre meu desempenho e isto contribui para que eu o aprimore ilustram a insatisfação quanto oportunidades de usufruir de seus conhecimentos no trabalho e o feedback de sua chefia.

De acordo com a literatura, O funcionário deve ter possibilidade de aplicar no dia-a-dia de seu trabalho seus conhecimentos. Pode-se perceber, que a empresa não pratica a variedade da tarefa e retroinformação, o que pode tornar o trabalho do funcionário repetitivo e insatisfeito com o setor por não se sentir valorizado.

Pode-se afirmar, portanto que a QVT quanto a este item é boa, mas deve-se realizar alguns ajustes.

c) OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

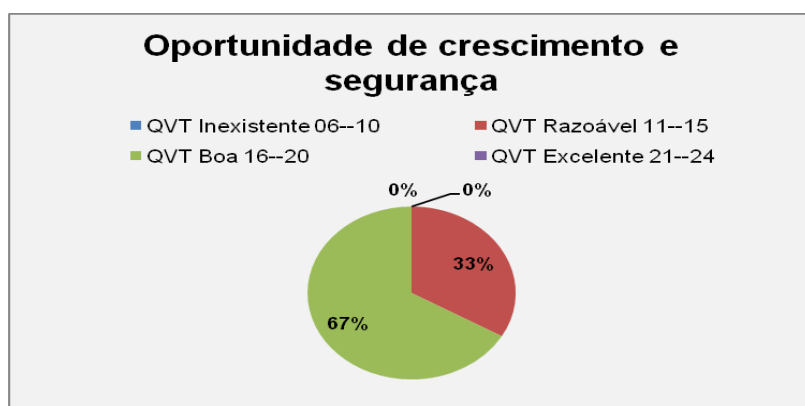
TABELA 9

Variáveis	1		2		3		4		TOTAL	
	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%
1.Possuo possibilidade e oportunidade de crescimento profissional.	3	50%	2	33%	1	17%			6	100%
2.Tenho conhecimento dos cursos de treinamento e capacitação.					4	67%	2	33%	6	100%
3.Participo dos cursos de treinamento					5	83%	1	17%	6	100%
4.Os conhecimentos adquiridos no curso de treinamento/capacitação foram úteis para o desenvolvimento de minhas atividades.	1	17%	4	66%	1	17%			6	100%
5.A instituição dá possibilidades de freqüentar outros cursos (graduação, pós-graduação, especialização, etc., eventos (congressos, seminários, palestras,etc.)			1	17%	5	83%			6	100%
6.Tenho segurança no meu trabalho			1	17%	4	66%	1	17%	6	100%
TOTAL DE RESPOSTAS	4	11%	8	22%	20	56%	4	11%	36	100%

SOMATÓRIO DAS RESPOSTAS DE CADA COLABORADOR

E GRÁFICO 09 (ILUSTRATIVO)

Questionário	Pontuação
Colaborador 1	13
Colaborador 2	16
Colaborador 3	18
Colaborador 4	16
Colaborador 5	18
Colaborador 6	15
Total/Média	96/6= 16 (QVT Boa)



Com relação à oportunidade de crescimento e segurança, na tabela nota-se que os itens 1- Possuo possibilidade e oportunidade de crescimento profissional e 4- Os conhecimentos adquiridos no curso de treinamento/capacitação foram úteis para o desenvolvimento de minhas atividades- não foram bem avaliados, pois, a Instituição não oferece condições de ascensão profissional para seus funcionários e que os conhecimentos adquiridos no curso de treinamento/capacitação não são proveitosos para a realização de suas atividades do dia-a-dia. Todavia, a organização proporciona possibilidade de conhecimento e participação em cursos de capacitação profissional, até mesmo cursos de graduação o que favorece o desenvolvimento profissional dos colaboradores. Vale ressaltar que por mais que a empresa não ofereça possibilidade de carreira, os mesmos sentem-se seguros em seu emprego e avaliam a QVT quanto a este item boa.

Tal categoria evidencia que a oportunidade de carreira não é devido à educação formal, pois os funcionários em sua maioria possuem ensino superior completo ou estão finalizando o curso.

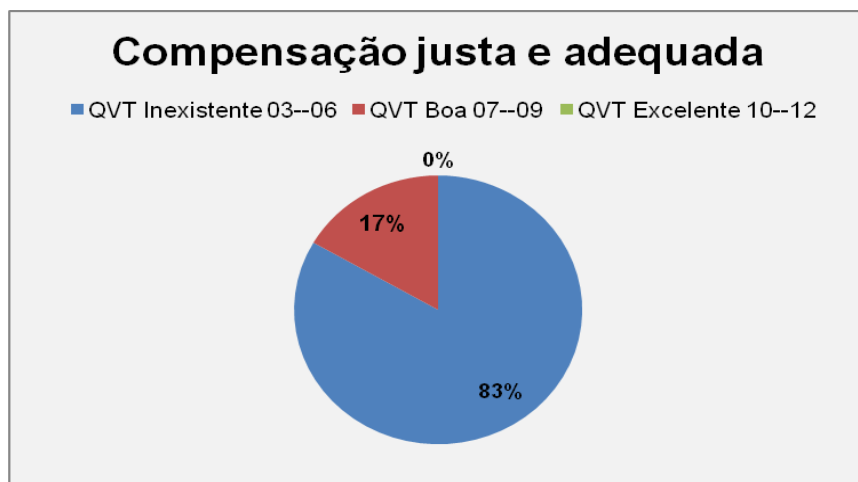
d) COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

TABELA 10

Variáveis	1		2		3		4		TOTAL	
	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%
1.Minha remuneração atende minhas necessidades.	2	33%	3	50%	1	17%			6	100%
2.O meu pagamento é justo baseado nas exigências do trabalho que desempenho.	1	17%	5	83%					6	100%
3.Meu salário comparado ao das outras empresas do ramo é considerado justo por mim.	1	17%	5	83%					6	100%
TOTAL DE RESPOSTAS	4	22%	13	72%	1	6%	0	0%	18	100%

*SOMATÓRIO DAS RESPOSTAS DE CADA COLABORADOR
E GRÁFICO 10 (ILUSTRATIVO)*

Questionário	Pontuação
Colaborador 1	04
Colaborador 2	06
Colaborador 3	06
Colaborador 4	04
Colaborador 5	07
Colaborador 6	06
Total/Média	33/6= 5,5 (QVT INEXISTENTE)



Constata-se na Tabela 10, que todos os colaboradores não estão satisfeitos com a categoria remuneração, ou seja, o salário oferecido pela organização não atende suas necessidades individuais, sendo necessário, talvez, realizar trabalhos por fora; o salário não é considerado por eles justo ao compará-lo ao das outras empresas do ramo e não é eqüitativo quando confrontado com as exigências do trabalho que executam. Logo, a QVT no que se refere a este item é inexistente.

Tal tópico não confere com a opinião de Walton que menciona que o trabalho é uma maneira dos colaboradores suprir suas necessidades e que a remuneração deve ser justa quando comparado com as exigências das funções e a de outros profissionais do mesmo ramo só que de empresas diferentes.

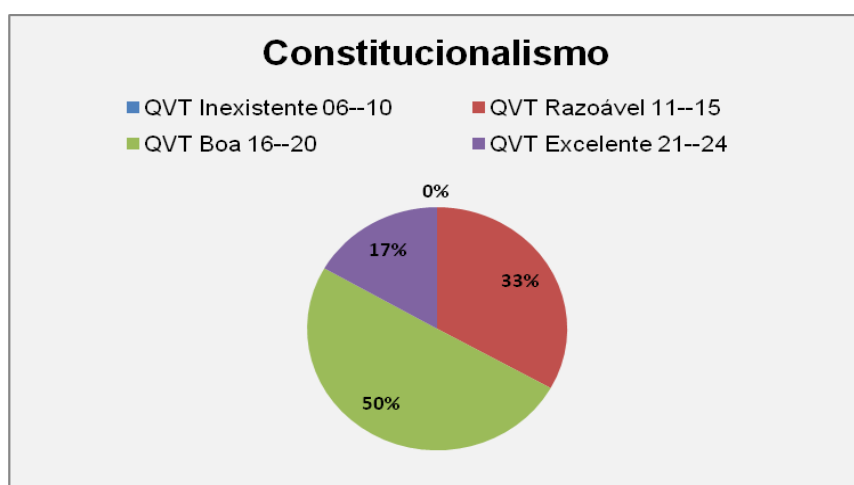
e) CONSTITUCIONALISMO

TABELA 11

Variáveis	1		2		3		4		TOTAL	
	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%
1.Tenho conhecimento de meus direitos e deveres dentro da empresa.			1	17%	3	50%	2	33%	6	100%
2.A instituição informa os direitos e deveres através de boletins, informativos e outros meios.			1	17%	4	66%	1	17%	6	100%
3.Os deveres são habitualmente cumpridos por mim.			2	33%	4	66%			6	100%
4.A empresa se preocupa para que meus direitos sejam cumpridos.	1	17%	2	33%	3	50%			6	100%
5.Nunca fui prejudicado ou injustiçado com alguma coisa dentro da empresa.			3	50%	2	33%	1	17%	6	100%
6.É dada liberdade de expressão de pensamentos, idéias, ações, sem risco de represálias por parte da empresa.			4	67%	2	33%			6	100%
TOTAL DE RESPOSTAS	1	2%	13	36%	18	50%	4	12%	36	100%

**SOMATÓRIO DAS RESPOSTAS DE CADA COLABORADOR
E GRÁFICO 11 (ILUSTRATIVO)**

Questionário	Pontuação
Colaborador 1	14
Colaborador 2	18
Colaborador 3	16
Colaborador 4	22
Colaborador 5	19
Colaborador 6	15
Total/Média	104/6= 17 (QVT Boa)



Na Tabela de número 11, de acordo com os itens 1, 2, 3 e 4 constata-se que os funcionários possuem conhecimento de seus direitos e deveres dentro da Instituição, pois são informados por meio de boletins e informativos, ou seja, a empresa se preocupa em apenas informá-los, não se atentando de acordo com a metade dos pesquisados em cumprir os direitos dos funcionários conforme a legislação como os mesmos exercem seus deveres.

Diante dos resultados, o constitucionalismo não está de acordo com a opinião de WALTON, na qual menciona que a organização deve cumprir as normas de acordo com a legislação trabalhista, como, férias.

Nos itens 5 e 6, metade dos colaboradores informaram que já se sentiram prejudicados por algo que ocorreu na organização e demonstraram total insatisfação por não possuir liberdade de expor suas idéias, opiniões para sua chefia, pois tem medo de sofrer algum tipo de retaliações.

De acordo com a literatura, tais fatores são relevantes para garantir uma QVT elevada.

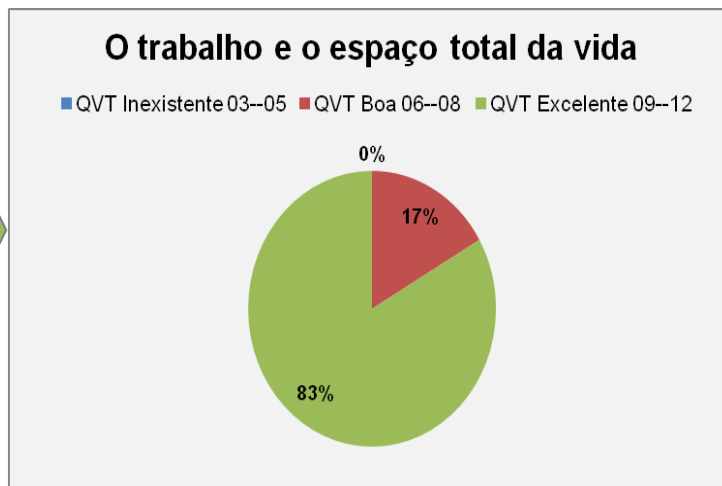
f) O TRABALHO E O ESPACO TOTAL DA VIDA

TABELA 12

Variáveis	1		2		3		4		TOTAL	
	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%
1.Minhas atividades na empresa não afetam a minha vida pessoal fora do ambiente de trabalho.	1	17%			3	50%	2	33%	6	100%
2. Dificilmente sou solicitado a prestar serviços além da minha jornada de trabalho.					3	50%	3	50%	6	100%
3.Durante minha jornada de trabalho evito deixar situações de tensão (conflitos) afetarem minha vida pessoal.					1	17%	5	83%	6	100%
TOTAL DE RESPOSTAS	1	5%	0	0%	7	39%	10	55%	18	100%

*SOMATÓRIO DAS RESPOSTAS DE CADA COLABORADOR
E GRÁFICO 12 (ILUSTRATIVO)*

Questionário	Pontuação
Colaborador 1	08
Colaborador 2	11
Colaborador 3	09
Colaborador 4	12
Colaborador 5	12
Colaborador 6	10
Total/Média	62/6= 10,3 (QVT Excelente)



Na tabela 12, de acordo com as respostas, os colaboradores consideram a QVT quanto ao fator trabalho e espaço total da vida excelente, pois suas atividades e situações de conflitos não afetam sua vida pessoal e dificilmente são requeridos a realizar serviços além da sua jornada de trabalho, o que favorece a produtividade e melhores resultados para a organização. Afinal, funcionários saudáveis possuem nível de rendimento melhor e com qualidade.

Conforme literatura, os empregados estão conseguindo manter um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

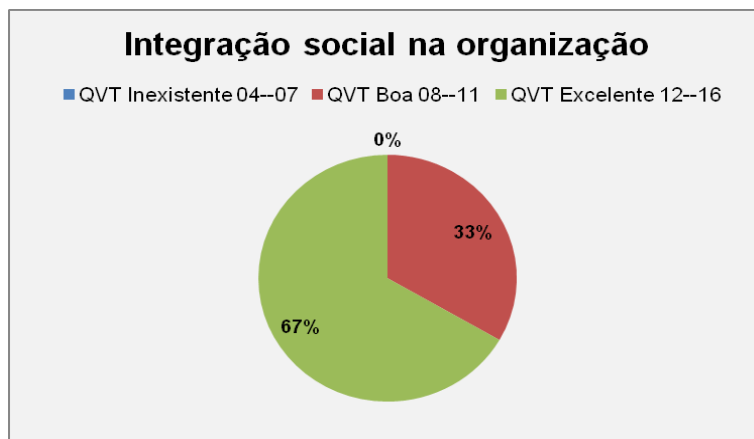
g) INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO

TABELA 13

Variáveis	1		2		3		4		TOTAL	
	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%
1.Os meus colegas de trabalho são cordiais comigo e me apóiam quando preciso.			1	17%	2	33%	3	50%	6	100%
2.O meu gestor é cordial comigo e me apóia quando preciso.					3	50%	3	50%	6	100%
3.As relações sociais na área administrativa são harmônicas, existindo um clima que a favorece.			2	33%	2	33%	2	33%	6	100%
4.A instituição oferece condições de convivência e integração social.	1	17%	1	17%	3	50%	1	17%	6	100%
TOTAL DE RESPOSTAS	1	4%	4	16%	10	42%	9	38%	24	100%

*SOMATÓRIO DAS RESPOSTAS DE CADA COLABORADOR
E GRÁFICO 13 (ILUSTRATIVO)*

Questionário	Pontuação
Colaborador 1	08
Colaborador 2	11
Colaborador 3	14
Colaborador 4	15
Colaborador 5	14
Colaborador 6	13
Total/Média	75/6= 12,5 (QVT Excelente)



Os indivíduos pesquisados consideram a integração social na organização excelente, pois, seus colegas e gestores são cordiais e pelo fato da instituição proporcionar condições de convivência e integração social. O relacionamento interpessoal entre colaboradores é importante para a organização, pois proporciona espírito de equipe e comprometimento recíproco entre eles.

Tal categoria confere com a opinião de Walton (1973) na qual cita que um bom nível de envolvimento de todos os funcionários da organização depende da ausência de estratificação e mobilidade social.

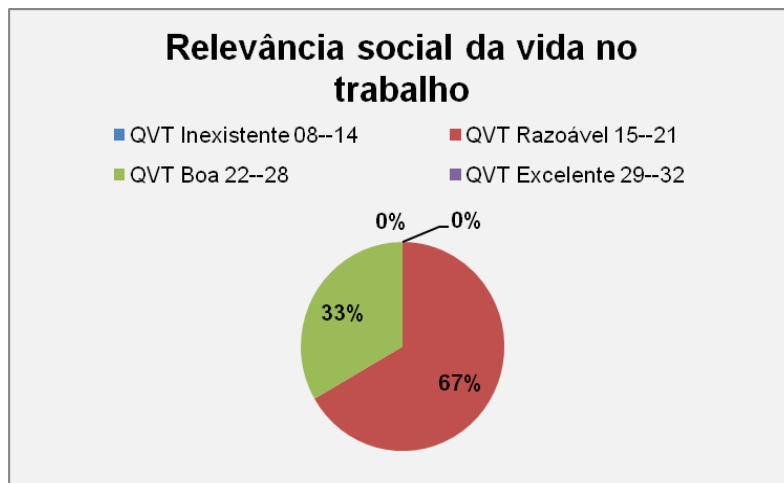
h) RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO

TABELA 14

Variáveis	1		2		3		4		TOTAL	
	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%	Qt.	%
1.O meu trabalho é valorizado pela instituição.	2	33%			4	67%			6	100%
2.A opinião que a instituição tem do meu trabalho interfere no desempenho das minhas atividades.	2	33%	3	50%	1	17%			6	100%
3.Considero que o trabalho desenvolvido pela Instituição tem importância para a sociedade					3	50%	3	50%	6	100%
4.Necessito receber autorização superior para decidir o que fazer e como fazer o meu trabalho.	2	33%	2	33%	2	34%			6	100%
5.Tenho conhecimento necessário ou suficiente para decidir o que fazer e como fazer o meu trabalho.					4	67%	2	33%	6	100%
6.São de minha responsabilidade o resultado, o bom desempenho e qualidade do trabalho que executo.					4	67%	2	33%	6	100%
7.Em meu tempo livre, pratico atividades esportivas com regularidade.	4	66%	1	17%			1	17%	6	100%
8.Sinto-me realizado com o trabalho que desenvolvo.	1	17%	1	17%	3	50%	1	16%	6	100%
TOTAL DE RESPOSTAS	11	23%	7	15%	21	44%	9	18%	48	100%

SOMATÓRIO DAS RESPOSTAS DE CADA COLABORADOR
E GRÁFICO 14 (ILUSTRATIVO)

Questionário	Pontuação
Colaborador 1	15
Colaborador 2	23
Colaborador 3	20
Colaborador 4	19
Colaborador 5	29
Colaborador 6	21
Total/Média	127/6= 21 (QVT Razoável)



Em relação à relevância social da vida no trabalho, os funcionários sentem-se satisfeitos com os seguintes itens: 1, 3, 5, 6 e 8 pois reconhecem que seu trabalho é valorizado pela Instituição, mas que a opinião da empresa não interfere no desenvolvimento de seu trabalho. Avaliam o trabalho desenvolvido pela empresa como importante para a sociedade. Reconhecem que possuem conhecimento suficiente para decidir como fazer o seu trabalho, não havendo necessidade receber autorização superior de como executar as tarefas. Estão cientes que o resultado positivo de seu trabalho depende de sua responsabilidade e o mais importante é que se sentem realizados quanto às atividades que desenvolvem no contexto de trabalho.

O item 7- Em meu tempo livre, pratico atividades esportivas com regularidade. A empresa deve expor a importância da prática de exercícios regularidades com o intuito de conscientizar os colaboradores quanto aos problemas de saúde, evitando a ela mesmo, excesso de faltas, consultas médicas.

De acordo com a literatura, os funcionários conseguem visualizar de maneira positiva a responsabilidade que a empresa tem com relação a sociedade, serviços prestados e com o próprio quadro de funcionários.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo, de acordo com a base teórica e os resultados obtidos na pesquisa, permitiu identificar as percepções dos colaboradores quanto aos fatores intervenientes na QVT.

Diante dos resultados alcançados, percebe-se que houve uma avaliação satisfatória dos colaboradores da secretaria de apoio em relação à maioria das categorias, sendo destacadas como; *QVT Excelente*: O trabalho e o espaço total da vida; Integração social na organização *QVT boa*: Condições de Trabalho; Uso e desenvolvimento de habilidades; Oportunidade de crescimento e segurança; Constitucionalismo; *QVT razoável*: Relevância social da vida no trabalho; Todavia, apenas uma categoria apresentou QVT inexistente: *Compensação justa e adequada*.

Considerando cada item referente às categorias, sugere-se realizar os seguintes ajustes: fazer mudanças no ambiente de trabalho, como adequação dos equipamentos, iluminação adequadas; aperfeiçoamento das técnicas de proteção e segurança; organizar as atividades conforme a capacidade de cada funcionário para que possa utilizar seus conhecimentos adquiridos em cursos profissionalizantes nas tarefas desempenhadas durante o dia-a-dia de trabalho; A chefia imediata deve oferecer *feedback* sobre o desempenho dos funcionarios; participação na estruturação dos processos; Oferecer aos colaboradores possibilidade de crescimento profissional e oportunidade de utilizar os conhecimentos adquiridos em cursos de treinamento, profissionalizantes, entre outros, no desenvolvimento de suas atividades; melhores salários; justo baseado nas exigências de suas tarefas e quando comparado ao das outras empresas do mesmo ramo; proporcionar ao colaborador liberdade de expressão; demonstrar ao funcionário que seus direitos estão sendo cumpridos pela organização de acordo com a legislação trabalhista; ações que favoreçam as atividades físicas, ou seja, a prática de esportes, atividades de relaxamento;

Os aspectos citados acima referem-se aos elementos que os colaboradores da Secretaria de Apoio de uma Instituição de ensino estão descontentes, verificando-se a importância de ter se realizado uma análise de QVT no setor. Portanto, para garantir uma elevada QVT no setor, é imprescindível atentar-se para

os ajustes citados com a finalidade de melhorar a qualidade de vida dos colaboradores.

Investir no bem-estar do cliente interno, é tornar os relacionamentos entre colaboradores e gestores mais saudáveis, reforçar o vínculo entre colaborador e empresa, além de garantir a satisfação e o comprometimento dos funcionários. A empresa também adquiri uma melhor imagem externa e interna, reduz o nível de absentéismo, agrega vantagem competitiva, apresentam maiores resultados, entre outros.

Com base nas percepções dos empregados da Secretaria de Apoio, esta monografia pode auxiliar a instituição de ensino a aplicar ações de QVT não só no departamento pesquisado como em outras áreas para proporcionar maior QVT para seus funcionários.

É de suma importância ressaltar as seguintes limitações deste trabalho: Pelo fato de ter sido uma pesquisa aplicada em uma área composta por 6 funcionários da Instituição de ensino, não se pode fazer generalizações; Outra restrição seria devido a pesquisadora estudar na Instituição de ensino e por isso ficaram receosos de responder os itens com sinceramente, pois estes resultados serão apresentados na exposição da monografia; Talvez, ficaram temerosos também da gestora ter ficado responsável pela aplicação e recolhimento dos questionários. Para se obter resultados mais confiáveis, poderia ter sido realizado uma pesquisa qualitativa para conhecer as opiniões dos colaboradores e gestor quanto às ações de QVT que gostariam que fossem aplicados no setor.

Para finalizar, como sugestões para futuros estudos, é recomendada a realização de pesquisa em todos os setores da Instituição para conhecer de forma completa a percepção dos colaboradores quanto aos aspectos relacionados a QVT. Aprofundar o conhecimento quanto aos programas de QVT e sugerir ações para melhorar a qualidade de vida dos empregados.

REFERÊNCIAS

ACKERMANN, Luciana. *Empresas investem na qualidade de vida dos funcionários durante o expediente*. Disponível em: < <http://oglobo.globo.com/saude/vivermelhor/mat/2006/09/12/285621087.asp>.> Acesso em 17.out.2009 às 16 Hrs.

DE MARCHI, Ricardo; SILVA, Marco Aurélio Dias da. *Saúde e Qualidade de vida no trabalho*: São Paulo: Best Seller, 1997.

FERNANDES, Eda. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos de metodologia científica*. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

RODRIGUES, Vinicius. *Qualidade de Vida no trabalho*. 8 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

SIEGEL, Romoaldo; SANTOS, Paulo César dos. *Qualidade de Vida no Trabalho*. *Revista de divulgação técnico-científica do ICPG*, v.2, n.8, jan./ jul./ ago.2006.

SILVA, Ana Carolina Costa. *Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho numa Empresa do Setor Elétrico*. 2005. Monografia de Graduação- Psicologia, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2005

ANEXO A

Questionário

Fatores intervenientes na qualidade de vida no trabalho.

Prezado (a) Colaborador (a)

Esta pesquisa tem como finalidade identificar a percepção dos colaboradores quanto aos fatores intervenientes na qualidade de vida no trabalho. Com base nos resultados, a instituição poderá analisar a importância e tomar medidas a fim de melhorar a qualidade de vida de seus funcionários.

Este estudo é de caráter acadêmico referente à Monografia da aluna Karina Portugal Figueiredo do Centro Universitário de Brasília- Uniceub a partir do instrumento validado pelo Professor Homero Reis. Por esse motivo, solicito sua participação e colaboração de forma sincera e objetiva. Informo que as **informações apresentadas** por você serão mantidas em **total sigilo** e não será necessária a sua identificação.

Desde já agradeço sua colaboração, Muito Obrigada!

1- Assinale as informações de acordo com a Legenda

1.Discordo Totalmente	2. Discordo	3. Concordo	4.Concordo Totalmente
--------------------------	-------------	-------------	--------------------------

CONDIÇÕES DE TRABALHO

01. Consigo realizar as atividades que são atribuídas dentro do meu expediente de trabalho.	1	2	3	4
02. Meu intervalo de almoço é suficiente para a satisfação de minhas necessidades.	1	2	3	4
03. Minha jornada de trabalho é adequada para executar as tarefas relacionadas ao meu cargo, não sendo, portanto cansativa ou estressante	1	2	3	4
04.Considero boas as condições ambientais de trabalho (iluminação, equipamentos, segurança, higiene, ruídos, ventilação e organização) na Empresa	1	2	3	4
05. Em meu ambiente de trabalho o ruído, o calor, a poeira estão dentro dos padrões aceitáveis, não prejudicando minha saúde.	1	2	3	4
06. As atividades desenvolvidas no meu setor de trabalho são favoráveis a minha saúde e segurança.	1	2	3	4
07. Na Empresa todos os empregados que necessitam utilizam as ferramentas e técnicas de proteção e segurança.	1	2	3	4

USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES

01. As atividades que executo estão de acordo com minha capacidade.	1	2	3	4
02. Tenho independência e liberdade na execução das atividades.	1	2	3	4
03. O trabalho que executo oferece condições e oportunidades de utilizar meus conhecimentos e/ou habilidades.	1	2	3	4
04. Disponho de todas as informações necessárias para a realização das atividades.	1	2	3	4
05. Minha chefia imediata me dá informações sobre meu desempenho e isto contribui para que eu o aprimore.	1	2	3	4
06. O planejamento e a distribuição das atividades do setor são discutidos com o grupo de trabalho.	1	2	3	4
07. As prioridades e objetivos de meu setor de trabalho são adequadamente planejados, favorecendo o meu desempenho individual.	1	2	3	4
08. Os objetivos a serem alcançados pela empresa são claros.	1	2	3	4
09. A minha participação é relevante para o alcance dos objetivos da empresa.	1	2	3	4

1.Discordo Totalmente	2.Discordo	3.Concordo	4.Concordo Totalmente
--------------------------	------------	------------	--------------------------

OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

01. Posso possibilidade e oportunidade de crescimento profissional	1	2	3	4
02. Tenho conhecimento dos cursos de treinamento e capacitação	1	2	3	4
03. Participo dos cursos de treinamento.	1	2	3	4
04. Os conhecimentos adquiridos no curso de treinamento / capacitação foram úteis para o desenvolvimento de minhas atividades.	1	2	3	4
05. A instituição dá possibilidades de freqüentar outros cursos (graduação, pós-graduação, especialização, etc), eventos (congressos, seminários, palestras, etc.).	1	2	3	4
06. Tenho segurança no meu trabalho	1	2	3	4

COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

01. Minha remuneração atende as minhas necessidades.	1	2	3	4
02. O meu pagamento é justo baseado nas exigências do trabalho que desempenho.	1	2	3	4
03. Meu salário comparado ao das outras empresas do ramo é considerado justo por mim.	1	2	3	4

CONSTITUCIONALISMO

01. Tenho conhecimentos de meus direitos e deveres dentro da empresa.	1	2	3	4
02. A instituição informa os direitos e deveres através de boletins, informativos e outros meios.	1	2	3	4
03. Os deveres são habitualmente cumpridos por mim.	1	2	3	4
04. A empresa se preocupa para que meus direitos sejam cumpridos.	1	2	3	4
05. Nunca fui prejudicado ou injustiçado com alguma coisa dentro da empresa.	1	2	3	4
06. É dada liberdade de expressão de pensamentos, idéias, ações, sem risco de represálias por parte da empresa.	1	2	3	4

1.Discordo Totalmente	2.Discordo	3.Concordo	4.Concordo Totalmente
--------------------------	------------	------------	--------------------------

O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA

01. Minhas atividades na empresa não afetam a minha vida pessoal fora do ambiente de trabalho	1	2	3	4
02. Dificilmente sou solicitado a prestar serviços além da minha jornada de trabalho.	1	2	3	4
03. Durante a minha jornada de trabalho evito deixar situações de tensão (conflitos) afetarem a minha vida pessoal.	1	2	3	4

INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO

01. Os meus colegas de trabalho são cordiais comigo e me apóiam quando preciso	1	2	3	4
02. O meu gestor é cordial comigo e me apóia quando preciso	1	2	3	4
03. As relações sociais na área administrativa são harmônicas, existindo um clima que a favorece.	1	2	3	4
04. A instituição oferece condições de convivência e integração social	1	2	3	4

RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO

01. O meu trabalho é valorizado pela Instituição.	1	2	3	4
02. A opinião que a Instituição tem do meu trabalho interfere no desempenho das atividades.	1	2	3	4
03. Considero que o trabalho desenvolvido pela Instituição tem importância para a sociedade.	1	2	3	4
04. Necessito receber autorização superior para decidir o que fazer e como fazer o meu trabalho.	1	2	3	4
05. Tenho conhecimento necessário ou suficiente para decidir o que fazer e como fazer o meu trabalho.	1	2	3	4
06. São de minha responsabilidade o resultado, o bom desempenho e qualidade do trabalho que executo.	1	2	3	4
07. Em meu tempo livre, pratico atividades esportivas com regularidade.	1	2	3	4
08. Sinto-me realizado com o trabalho que desenvolvo.	1	2	3	4

Parte 2: Perfil dos Participantes
--

Por fim, preencha os itens abaixo, pois estes auxiliarão na caracterização dos participantes da pesquisa (Não é necessário se identificar).

1- Idade: _____ anos

2- Gênero: () Masculino () Feminino

3- Escolaridade: () Até segundo Grau () Superior Incompleto
 () Superior () Pós- graduação

4- Estado Civil: _____

5- Cargo: _____

6- Tempo de serviço: _____

ANEXO B

Aspectos positivos gerados pelos programas de QVT

Dimensão Biológica (18%)	Redução de doenças /faltas (11,7%): Redução do número de doenças/ afastamentos; Menor absenteísmo; Distanciamento ou diminuição da doença; Menos faltas ao trabalho; Redução de custos com assistência médica (8,3%); Melhoria no estilo de vida (6,7%): Ação concreta e determinada para a promoção da saúde; Importância de um estilo de vida mais saudável; Modelos de vida sadia para melhorar o estilo de vida; As empresas estão investindo pesadamente em programas de QVT e estão cuidando do bem-estar físico e emocional de seus funcionários;
Dimensão Psicológica (15%)	Melhor satisfação interna (8,3%): Funcionários mais satisfeitos; Aumenta o grau de satisfação dos funcionários; Melhoria na auto-estima/imagem dos funcionários (3,3%); Aumento da motivação (100%): Maior motivação/comprometimento; Reforça o vínculo dos funcionários; Aumenta o grau de responsabilidade
Dimensão Social (18%)	Empregados mais conscientes/politizados (8,3%): As pessoas estão mais conscientes da importância de manter um estilo de vida saudável; População mais questionadora; Novo perfil de profissional interessado em sua própria QV; Funcionários com maior grau de exigência; Melhoria do Clima organizacional ; (Relacionamentos, 6,7%): Relacionamentos mais saudáveis; Integração dos funcionários; Aumento da preocupação com qualidade de vida (11,7): Pessoas e empresas tem demonstrado interesse crescente pelo tema; Maior conscientização sobre QVT; Muitas ações estão sendo feitas; Preocupação com o bem-estar dos trabalhadores; Alto grau de receptividade
Dimensão Organizacional (49%)	Aumento da produtividade (18,3%): Funcionários saudáveis e satisfeitos produzem mais e melhor; Empregado saudável é produtivo; Aumento da competitividade (16,7%): Habilidade para conseguir novos clientes; As empresas que não se modernizarem estarão fadadas ao fim de sua existência; Conseguirem melhor vantagem competitiva; Gestão organizacional mais arrojada/ competitiva; Imagem da empresa (13,3%): Marketing para a empresa; Melhor imagem externa; Os consumidores buscam produtos de empresas cuja identificação com a imagem positiva; Aparecem na mídia, ganham prêmios ; Resultados da empresa (citado por 10%) Otimização dos recursos da empresa; Lucratividade; Maiores resultados; Empregado saudável gera lucro

Quadro 3.4 Aspectos positivos gerados pelos programas de QVT

Fonte: Limongi-França, 2003,p.110

QUADRO 01- Definições Evolutivas da QVT

PERÍODO	FOCO PRINCIPAL	DEFINIÇÃO
1959/1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou as conseqüências pessoais de experiência do trabalho
1969/1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao individuo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972/1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975/1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa a utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante freqüência, invocador como idéias do movimento.
1979/1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão Futura	Nada	A globalização da definição trará como conseqüência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes QVT nada representará

Quadro 01: Definições evolutivas da QVT na visão de Nadler & Lawler

FONTE: Nadler & Lawler (1983) apud Rodrigues (2001, p.81.)

QUADRO 02- Modelo de WALTON (1973)

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none"> a. Remuneração adequada b. Equidade interna c. Equidade externa
2. Condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> a. Jornada de trabalho b. Carga de trabalho c. Ambiente físico d. Material e equipamento e. Ambiente saudável f. Estresse
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> a. Autonomia b. Significado da tarefa c. Identidade da tarefa d. Variedade da habilidade e. Retroinformação
4. Oportunidade de crescimento e segurança	<ul style="list-style-type: none"> a. Possibilidade de carreira b. Crescimento pessoal c. Segurança de emprego
5. Integração social na organização	<ul style="list-style-type: none"> a. Igualdade de oportunidades b. Relacionamento c. Senso comunitário
6. Constitucionalismo	<ul style="list-style-type: none"> a. Direitos trabalhistas b. Privacidade social c. Liberdade de expressão d. Normas e rotinas
7. Trabalho e espaço total da vida	<ul style="list-style-type: none"> a. Papel balanceado no trabalho b. Horário de entrada e saída do trabalho
8. Relevância social da vida no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> a. Imagem da instituição b. Responsabilidade social da instituição c. Responsabilidade social pelos serviços d. Responsabilidade social pelos empregados

Quadro 02: Categorias conceituais de QVT
 FONTE: Walton (1973 apud FERNANDES, 1996, p. 48)

QUADRO 03- Modelo de avaliação da Qualidade de vida nas empresas

<u>Econômico</u>	<u>Político</u>	<u>Psicológico</u>	<u>Sociológico</u>
Equidade salarial; Remuneração adequada; Benefícios; Local de Trabalho Carga Horária; Ambiente Externo	Segurança de Emprego; Atuação Sindical; Retroinformação; Liberdade de expressão; Valorização do cargo; Relacionamento com a chefia;	Realização potencial; Nível de desafio; Desenv. Pessoal; Desenvolvimento Profissional; Criatividade; Auto-Avaliação; Variedade da tarefa; Identidade com a tarefa;	Participação nas decisões; Autonomia; Relacionamento Interpessoal; Grau de Responsabilidade; Valor Pessoal

Fonte: Westley (1979 apud FERNANDES, 1996, p. 53)

QUADRO 04: Elementos de QVT

Elementos Organizacionais	Elementos Ambientais	Elementos Comportamentais
<ul style="list-style-type: none"> Abordagem mecanicista Fluxo de trabalho Práticas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> Habilidade e disponibilidades de empregados Expectativas sociais 	<ul style="list-style-type: none"> Autonomia Variedade Identidade de tarefa Retroinformação

FONTE: Werther& Davis (1983 apud FERNANDES, 1996, p. 55)